

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Listrik adalah salah satu kebutuhan yang paling tidak dapat dipisahkan dari hidup manusia, dimana sektor industri ini merupakan penunjang dalam kebutuhan rumah tangga maupun bisnis yang saat ini sedang berkembang. Hampir seluruh lapisan masyarakat di dunia sangat membutuhkan energi tersebut, mengingat banyak peralatan maupun sarana kebutuhan yang hanya bisa dioperasikan ketika terhubung pada saluran listrik. Oleh karena itu, listrik dapat dikatakan sebagai kebutuhan primer manusia, terutama pada saat ini. Dengan menyadari hal tersebut infrastruktur listrik memiliki peran yang sangat krusial dan penting dalam upaya mendorong pertumbuhan ekonomi dan menciptakan kesejahteraan masyarakat dengan menjamin sistem yang kuat dan efisien, sehingga semua wilayah harus mempunyai infrastruktur listrik yang memadai.

Oleh karena itu perlu adanya institusi atau organisasi yang didirikan khusus untuk mengurus dan memberikan pelayanan penyediaan energi listrik, mengingat kebutuhan akan listrik yang cukup besar. Pembangunan ketenagalistrikan bertujuan untuk menjamin ketersediaan tenaga listrik dalam jumlah yang cukup, kualitas yang baik, dan harga yang wajar dalam rangka meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran rakyat secara adil dan merata serta mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan (Pasal 2 Ayat 2 UU No 30 Tahun 2009 Tentang Ketenagalistrikan).

Di Indonesia, terdapat Instansi bentukan pemerintah atau biasa disebut Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang khusus menangani dan menyediakan layanan sumber energi listrik yaitu Perusahaan Listrik Negara (PLN). Didirikan pada 27 Oktober 1945 di Jakarta, PLN hingga kini menjadi satu-satunya perusahaan yang melayani sekaligus menyediakan segala urusan yang berhubungan dengan energi listrik. Dalam hal ini, peran PLN menjadi sangat penting bagi masyarakat Indonesia mengingat layanan energi listrik menjadi hal yang juga penting bagi seluruh aktivitas yang dijalankan. Hingga saat ini PT. PLN merupakan pemegang kuasa usaha tenaga listrik di Indonesia, dikarenakan PT. PLN sebagai penyedia listrik terbesar di Indonesia sehingga perusahaan tersebut mengembangkan usaha mereka dengan membuka kantor usaha dan pendistribusiannya ke seluruh wilayah Indonesia. PT PLN Unit Induk Distribusi Jawa Barat adalah salah satunya.

PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat merupakan salah satu perusahaan yang dimiliki oleh negara atau sering disebut dengan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang mempunyai tugas untuk mengatur pasokan listrik. Kantor ini melayani kebutuhan terkait listrik masyarakat. Layanan seperti pengajuan pemasangan listrik, pengajuan naik tegangan, cek tagihan listrik pln, pembayaran listrik hingga komplain. Dibawah ini merupakan data jumlah per jenis pelanggan pada PT. PLN UID di Jawa dan Luar Pulau Jawa adalah sebagai berikut

**Tabel 1. 1 Jumlah Per Jenis Pelanggan Pada PT. PLN UID di Jawa dan Luar Pulau Jawa**

No	Kantor Unit Distribusi	Jenis Pelanggan				Jumlah
		Rumah tangga & industri	Bisnis & sosial	Gdg. Kantor pemerintahan	Penerangan jalan umum	
1	PT. PLN (Persero) UID Jawa Barat	14.621.246	1.034.465	19.922	90.114	15.787.747
2	PT. PLN (Persero) UID Jawa Timur	11.737.665	1.037.134	23.901	66.081	12.864.787
3	PT. PLN (Persero) UID Jawa Tengah & Yogyakarta	11.488.664	886.545	29.081	60.271	12.486.560
4	PT. PLN (Persero) UID Jakarta Raya	4.539.329	361.583	6.581	8.420	4.915.913
5	PT. PLN (Persero) UID Banten	3.379.697	277.587	4.112	7.798	3.669.187
6	PT. PLN (Persero) UID Lampung	2.301.329	139.959	4.868	2.680	2.448.383
7	PT. PLN (Persero) UID Bali	1.304.556	264.355	4.324	6.048	1.579.283

Sumber: Data Statistik PLN

Dapat dilihat pada tabel 1.1 jumlah per jenis pelanggan pada pt. pln uid di jawa dan luar pulau jawa. PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat menempati urutan pertama dengan jumlah pelanggan terbanyak dibandingkan dengan PT. PLN UID lainnya yaitu sebesar 15.785.747 juta pelanggan di tahun 2022. Hal ini menunjukkan bahwa PT.PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat memiliki beban kerja yang lebih berat dibandingkan dengan PT. PLN Unit lainnya. Dikutip dari jurnal penelitian oleh Rona fil Jannah Universitas Brawijaya mengatakan beban kerja mempengaruhi hasil kinerja karyawan. Beban kerja

merupakan hal yang penting untuk dikelola dan diawasi oleh tim HR di lingkungan kerja. Oleh karena itu tanpa pengelolaan yang baik, beban kerja yang berlebihan akan berpengaruh pada kinerja karyawan.

PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat memiliki beban kerja yang sangat tinggi dan berisiko, dikarenakan unit kantor ini mengurus keseluruhan pasokan listrik yang berada di Jawa Barat. Oleh karena itu PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat harus selalu berusaha mencari cara agar dapat meningkatkan serta mengembangkan program peningkatan kinerja karyawan. Karena semakin tinggi kinerja karyawan, maka produktivitas perusahaan akan meningkat dan dapat menghasilkan kualitas kerja yang lebih efektif dan efisien untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada para pelanggan dan masyarakat.

Karena listrik merupakan salah satu komponen paling penting dalam kehidupan masyarakat, maka dari itu kebutuhan listrik yang ada di Indonesia selalu mengalami kenaikan setiap tahunnya. Dengan selalu naiknya kebutuhan listrik seluruh masyarakat Indonesia khususnya di Jawa Barat maka PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat harus selalu berupaya untuk meningkatkan kualitas kerja karyawannya agar dapat memenuhi seluruh kebutuhan dari masyarakat Indonesia serta target yang sudah ditetapkan. Jika perusahaan ini menurun maka proses kegiatan masyarakat akan terhambat dan menyebabkan kualitas perusahaan menjadi menurun.

Setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Penilaian kinerja adalah secara periodik efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Dari hasil penelitian kinerja karyawan dapat diketahui prestasi yang telah dicapai oleh setiap karyawan. PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat menargetkan setiap karyawannya memiliki hasil kinerja dengan kategori B+ berada pada kriteria minimal sangat potensial. Tabel 1.2 Dibawah ini menjelaskan indeks penilaian kinerja karyawan yang ditetapkan oleh PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat, sebagai dasar melakukan evaluasi kinerja setiap karyawan.

**Tabel 1. 2 Indeks Penilaian Kinerja PT.PLN (Persero) UID Jawa Barat**

Kategori	Kriteria	Range Nilai	Keterangan
A+	Luar Biasa	>100	Sangat baik
A	Sangat Optimal	101% - 110%	Baik
B+	Sangat Potensial	91% - 100%	Baik
B	Optimal	81% - 90%	
C+	Potensial	71% - 80%	
C	Kandidat Potensial	61% - 70%	Cukup baik
D+	Perlu Penyesuaian	51% - 60%	Tidak baik
D	Sangat Perlu Perhatian	>50%	Sangat tidak baik

Sumber : Data Internal SDM

Berdasarkan tabel 1.2 diatas menjelaskan bahwa standar penilaian di perusahaan berdasarkan skor, nilai dan bobot masing-masing yang telah ditentukan oleh PT. PLN (Persero) UID Jawa Barat. Dalam usaha mencapai tujuan perusahaan tersebut maka diharapkan kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UID Jawa Barat dapat terus meningkat. Akan tetapi pada kenyataannya kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UID Jawa Barat mengalami penurunan dikarenakan beban kerja yang terlalu tinggi. Tanpa pengelolaan yang baik, beban kerja yang berlebihan akan berdampak pada performa kerja karyawan yang tidak maksimal hingga menurunkan produktivitas perusahaan maupun karyawan. Berikut merupakan hasil evaluasi kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat, dalam periode waktu tahun 2021 pada semester 1 dan semester 2 terkaji pada Tabel 1.3 Berikut ini :

**Tabel 1. 3 Nilai Kinerja Individu**

Kategori	2021			
	Semester 1		Semester 2	
	$\Sigma$ Karyawan	%	$\Sigma$ Karyawan	%
A+	0	0	0	0
A	0	0	0	0
B+	48	32%	39	25%
B	22	15%	34	22%
C+	80	53%	80	52%
C	0	0	0	0
D+	0	0	1	1%
D	0	0	0	0
Total/Persentase	151	100%	154	100%

Sumber : Data Internal SDM

Berdasarkan data yang tersaji pada tabel 1.3 berikut dapat diketahui bahwa kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat belum sesuai target atau harapan perusahaan. Hal ini dapat terlihat pada data di tabel tersebut

bahwa pada semester 1 dan 2 masih terdapat karyawan dengan nilai kinerja pada kategori B dan C+. Karyawan yang memiliki nilai kinerja individu dengan dengan kategori B pada semester 1 sebanyak 15%, kecenderungan fenomena serupa juga dijumpai pada capaian kinerja karyawan semester 2 sebanyak 22% dan karyawan yang memiliki kategori C+ semester 1 sebanyak 53% pada semester 2 sebanyak 52%. Bahkan pada semester 2 terjadi penurunan kinerja karyawan dengan ditemukan fakta bahwa terdapat 1% karyawan yang memiliki hasil kinerja pada kriteria sangat perlu penyesuaian yaitu pada kategori D+.

Hal ini jika dibiarkan tentunya akan berdampak menghambat kemajuan perusahaan. Sehingga dapat diidentifikasi ada fenomena masalah yang perlu di teliti untuk mengetahui faktor-faktor apa yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat. Berikut ini adalah data hasil pra-survei variabel kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UID Jawa Barat yang diperoleh dari hasil penyebaran 30 kuesioner kepada karyawan PT. PLN (Persero) UID Jawa Barat, dengan dimensi yang terdiri dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian menurut Stephen P. Robbins, 2016 sebagai berikut:

**Tabel 1. 4 Hasil Kuesioner Pra-survei Mengenai Variabel Kinerja Karyawan PT PLN Persero UID Jawa Barat**

No	DIMENSI	FREKUENSI					TOTAL SKOR	RATA - RATA
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Kualitas	3	6	18	2	1	82	2,73
	Kuantitas	3	6	15	5	1	85	2,83
	Ketepatan waktu	4	3	6	9	8	76	2,53
	Efektivitas	3	6	15	2	4	88	2,93
	Kemandirian	5	5	10	4	6	91	3,03
<b>Skor Rata - Rata</b>								<b>2,81</b>

*Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survey oleh penulis (2023)*

Berdasarkan tabel 1.4 diatas menunjukkan hasil kuesioner penelitian mengenai tingkat kinerja pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat, berdasarkan skor rata-rata keseluruhan dengan hasil 2,81 dapat dikatakan tingkat kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat masih kurang baik atau belum sesuai yang diharapkan. Berdasarkan tanggapan responden menunjukkan bahwa dimensi terendah yaitu ketepatan waktu dengan nilai rata-rata 2,53 dimana kurangnya karyawan dalam memaksimalkan waktu kerja dengan baik serta pekerjaan tidak terselesaikan dengan tepat atau tidak diselesaikan pada waktu awal yang telah ditentukan. Rata-rata terendah selanjutnya dengan nilai rata-rata 2,73 adalah dimensi kualitas dimana menurunnya kemampuan memenuhi standar pekerjaan, serta karyawan kurang teliti dan handal dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kemudian rata-rata terendah selanjutnya dengan hasil 2,83 adalah dimensi kuantitas, dimana hasil kerja karyawan dalam bekerja tidak sesuai yang diharapkan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Rata-rata terendah selanjutnya dengan nilai rata-rata 2,93 adalah dimensi efektivitas dimana karyawan kurang melaksanakan fungsi, tugas dengan baik. Rata-rata terendah selanjutnya dengan nilai rata-rata 3,03 adalah dimensi kemandirian dimana karyawan belum mandiri dalam melakuka atau melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu perlu diketahui faktor-faktor yang diduga bermasalah terhadap kinerja karyawan, penulis melakukan pra survey dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 karyawan PT. PLN (Persero) UID Jawa Barat. Berikut adalah hasil kuesioner pra-survey berdasarkan



faktor – faktor yang diduga bermasalah terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN

(Persero) UID Jawa Barat adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. 5 Faktor-faktor Yang Diduga Bermasalah Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) UID Jawa Barat**

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Skor	Rata - rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Kompetensi	Pengetahuan	2	7	8	6	7	82	2,7
		Pemahaman	2	8	8	6	6	84	2,8
		Keterampilan	4	5	8	2	11	88	2,9
		Sikap	3	6	14	6	1	94	3,1
<b>Skor Rata-rata Kompetensi</b>								<b>2,9</b>	
2	Stress kerja	Beban kerja	5	16	4	4	1	110	3,66
		Konflik peran	7	11	9	3	0	112	3,73
		Ambiguitas peran	11	13	5	0	1	123	4,1
<b>Skor Rata-rata Stress Kerja</b>								<b>3,83</b>	
3	Lingkungan kerja	Lingkungan Fisik	15	2	7	4	2	114	3,80
		Lingkungan Non Fisik	13	8	4	5	0	119	3,98
<b>Skor Rata-rata Lingkungan kerja</b>								<b>3,88</b>	
4	Kompensasi	Kompensasi Langsung	3	11	12	2	2	101	3,37
		Kompensasi Tidak Langsung	10	6	10	2	2	110	3,67
<b>Skor Rata-rata Kompensasi</b>								<b>3,52</b>	
5	Semangat kerja	Disiplin	5	19	3	3	0	116	3,86
		Tanggung Jawab	6	11	9	4	0	109	3,63
		Antusiasme	7	14	3	5	1	111	3,70
		Loyalitas	8	13	9	0	0	119	3,96
<b>Skor Rata-rata Semangat Kerja</b>								<b>3,79</b>	
6	Efikasi diri	<i>Level</i>	3	5	7	5	10	76	2,53
		<i>Strength</i>	1	2	6	11	10	63	2,10
		<i>generality</i>	1	2	6	10	11	62	2,06
<b>Skor Rata-rata Efikasi Diri</b>								<b>2,23</b>	
7	Komitmen organisasi	Komitmen afektif	2	13	9	5	1	100	3,33
		Komitmen kontinuitas	3	2	23	1	1	95	3,17
		Komitmen normatif	2	11	13	2	2	99	3,30
<b>Skor Rata-rata Komitmen Organisasi</b>								<b>3,26</b>	

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survey (2023)

Tabel 1.5 menunjukkan hasil dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UID Jawa Barat. Tabel ini menyimpulkan bahwa ada masalah dengan variabel kompetensi dengan perolehan nilai rata – rata 2,9 dan efikasi diri dengan nilai rata – rata 2,23 juga dengan variabel komitmen organisasi yang memperoleh nilai rata – rata 3,26 dimana ketiga faktor memiliki nilai rata – rata terendah dibandingkan dengan faktor – faktor lainnya.

Dalam hal ini menunjukkan bahwa kinerja menurun karena kompetensi, efikasi diri dan komitmen organisasi yang kurang baik. Salah satu hal yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Menumbuhkan komitmen dalam suatu organisasi penting dilakukan karena komitmen berhubungan dengan kinerja. Komitmen organisasi diidentifikasi sebagai perasaan, kesetiaan, dan pelibatan dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit dalam organisasi.

Untuk memperkuat penelitian ini dan mengetahui besarnya komitmen organisasi karyawan PT. PLN (Persero) UID Jawa Barat. Maka penulis melakukan penelitian pendahuluan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 30 responden karyawan. Berikut hasil kuesioner penelitian mengenai komitmen organisasi karyawan PT. PLN (Persero) UID Jawa Barat yang terdiri dari dimensi komitmen afektif, komitmen kontinuitas, dan komitmen normatif menurut (A Colquitt, 2015:65) sebagai berikut :

**Tabel 1. 6 Hasil Pra-survey Komitmen Organisasi PT PLN Persero UID Jawa Barat**

NO	DIMENSI	FREKUENSI					TOTAL SKOR	RATA - RATA
		SS	S	KS	TS	STS		
1	Komitmen afektif	2	13	9	5	1	100	3,33
	Komitmen kontinuitas	3	2	23	1	1	95	3,17
	Komitmen normatif	2	11	13	2	2	99	3,30
<b>Skor Rata - Rata</b>								<b>3,26</b>

*Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survey oleh penulis (2023)*

Dari hasil kuesioner pra survey berdasarkan tabel 1.6 yang dilakukan oleh peneliti pada 30 karyawan PT. PLN (Persero) UID Jawa Barat menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki nilai rata – rata 3,26 hal ini merupakan kategori kurang baik. Indikator komitmen organisasi yang paling rendah dengan nilai rata-rata 3,17 adalah komitmen kontinuitas, karyawan tidak memiliki keinginan menetap dalam organisasi. Kemudian indikator terendah selanjutnya dengan nilai rata-rata 3,30 adalah komitmen normatif. Dan indikator terendah selanjutnya dengan nilai rata-rata 3,33 adalah komitmen afektif, karyawan kurang memiliki rasa percaya terhadap organisasi. Gibson menyatakan bahwa terdapat paling tidak 3 (tiga) faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, yakni :

- a. Faktor individu : kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman tingkat sosial dan demografi seseorang.
- b. Faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
- c. Faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem imbalan (*reward system*)

Dari pendapat Gibson di atas maka dapat disimpulkan bahwa untuk memaksimalkan kinerja karyawan dari segi faktor individu maka setiap pekerjaan

yang dilakukan harus disertai dengan kompetensi yang sesuai. Dari faktor psikologis adalah disertai dengan keyakinan diri terhadap kemampuan yang dimiliki (efikasi diri) yang sangat harus dimiliki karyawan. Dengan memiliki kompetensi dan efikasi diri karyawan dapat meningkatkan kualitas kerjanya secara maksimal. Untuk memperkuat penelitian ini dan mengetahui besarnya kompetensi karyawan PT. PLN (Persero) UID Jawa Barat. Maka penulis melakukan penelitian pendahuluan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 30 responden karyawan. Berikut hasil kuesioner penelitian mengenai kompetensi karyawan PT. PLN (Persero) UID Jawa Barat yang terdiri dari dimensi pengetahuan, pemahaman, keterampilan dan sikap menurut Edy Sutrisno (2019:201) sebagai berikut:

**Tabel 1. 7 Hasil Pra-survey Kompetensi Karyawan PT PLN Persero UID Jawa Barat**

NO	DIMENSI	FREKUENSI					TOTAL SKOR	RATA – RATA
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Pengetahuan	2	7	8	6	7	82	2,7
	Pemahaman	2	8	8	6	6	84	2,8
	Keterampilan	4	5	8	2	11	88	2,9
	Sikap	3	6	14	6	1	94	3,1
<b>Skor Rata - Rata</b>								<b>2,9</b>

*Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survey oleh penulis (2023)*

Tabel 1.7 mengenai kompetensi karyawan pada PT. PLN (Persero) UID Jawa Barat mempunyai skor rata – rata 2,9 yang artinya kompetensi karyawan dapat dikatakan kurang sesuai. Dimensi yang masih ada di bawah rata – rata secara umum adalah dimensi pengetahuan dengan skor 2,7 dimana masih banyak karyawan yang belum memiliki pengetahuan (*knowledge*) dalam mereliasasikan teori-teori dan pengalamannya dengan benar dalam pekerjaan. Indikator terendah selanjutnya

dengan nilai rata-rata 2,8 adalah pemahaman, karyawan belum memahami dengan baik dan menguasai hal-hal yang bersifat teori atau praktik. Kemudian indikator terendah selanjutnya dengan nilai rata-rata 2,9 adalah keterampilan, karyawan belum menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan baik dan tepat waktu. Kemudian indikator terendah selanjutnya dengan nilai rata-rata 3,1 adalah sikap, karyawan belum menunjukkan perilaku yang unggul terhadap pekerjaannya.

Bandura menyatakan Efikasi diri menjadi salah satu harapan untuk dapat mempengaruhi lingkungan. Keyakinan dan kepercayaan diri dapat menjadi faktor penting dalam sebuah kinerja. Sehingga efikasi diri menjadi salah satu faktor yang dapat menjadi pengaruh bagi kinerja. Untuk memperkuat penelitian ini penulis menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. PLN (Persero) UID Jawa Barat sebanyak 30 responden karyawan. Berikut hasil kuesioner pra-survey mengenai efikasi diri karyawan di PT. PLN (Persero) UID Jawa Barat yang terdiri dari dimensi *level*, *strength* dan *generality* menurut (Umbara & Sudihartinih, 2020) sebagai berikut:

**Tabel 1. 8 Hasil Pra-survey Efikasi Diri Karyawan PT PLN Persero UID Jawa Barat**

NO	DIMENSI	FREKUENSI					TOTAL SKOR	RATA - RATA
		SS	S	KS	TS	STS		
1	<i>Level</i>	3	5	7	5	10	76	2,53
	<i>Strength</i>	1	2	6	11	10	63	2,10
	<i>Generality</i>	1	2	6	10	11	62	2,06
<b>Skor Rata - Rata</b>								<b>2,23</b>

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survey oleh penulis (2023)

Dapat dilihat tabel 1.8 bahwa variabel efikasi diri karyawan di PT PLN (Persero) UID Jawa Barat yang dikatakan masih kurang, ditandai dengan hasil nilai

rata – rata skor efikasi diri sebesar 2,23 dan terdapat dimensi yang paling kecil yaitu *generality* dengan nilai rata – rata skor sebesar 2,06 yaitu karyawan kurang yakin dengan kemampuan sendiri dalam melaksanakan pekerjaannya. Kemudian dimensi yang kecil *strength* dengan nilai rata – rata skor sebesar 2,10 yaitu kurangnya memiliki keyakinan atas kemampuannya. Kemudian dimensi *level* dengan nilai rata – rata skor sebesar 2,53 dimana kurangnya keyakinan karyawan atas kemampuan diri terhadap tingkat kesulitan tugas. Karyawan PT. PLN (Persero) UID Jawa Barat masih banyak yang memiliki efikasi diri (*self efficacy*) yang rendah dibuktikan dengan masih banyak karyawan yang tidak memiliki keyakinan diri atas tugas yang diberikan sehingga munculah rasa kurang semangat dan hilangnya rasa percaya diri sehingga tingkah laku yang dihasilkan pun tidak membuat kinerja menjadi lebih baik.

Berdasarkan pemaparan latar belakang serta hasil pra survey yang dilakukan oleh peneliti, maka dapat disimpulkan terdapat masalah pada kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Barat yang disertai dengan komitmen organisasi, efikasi diri dan kompetensi. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rosmaini, Hasrudy Tanjung (2019), Rosmaini, Hasrudy Tanjung (2019), Eigis Yani Pramularso (2018), Marlina Budhiningtias Winanti (2016) hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan. Andi Hidayat, Solihin Mattalatta, Amar Sani, Muhammad Nurhadi N (2020) menunjukkan perbedaan bahwa kompetensi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Nofi Eka Desiana (2019), Risqa Umniyyati, Martono (2017) dalam hasil penelitiannya mengemukakan bahwa terdapat pengaruh langsung variabel efikasi diri terhadap kinerja karyawan. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Rachmatullaily Tinakartika Rinda, Jani Subakti, Bela Neni Saputri, M. Imam Sundarta (2021), Jane Margarentha Sembiring (2022) hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung variabel efikasi diri terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka dapat dibuat tabel ringkasan *Research Gap* dari penelitian terdahulu beserta pengembangan penelitian ini:

**Tabel 1. 9 Research Gap**

<i>Research Gap</i>	<b>Penelitian Terdahulu</b>	<b>Temuan</b>	<b>Pengembangan Penelitian</b>
<b>Gap 1.</b> <b>Terdapat Perbedaan Hasil Temuan Penelitian Mengenai Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan</b>	Rosmaini, Hasrudy Tanjung (2019), Rosmaini, Hasrudy Tanjung (2019), Eigis Yani Pramularso (2018), Marlina Budhiningtias Winanti (2016)	Terdapat Pengaruh Langsung Variabel Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan	Penelitian Selanjutnya Memasukkan Variabel Komitmen Organisasi Sebagai Variabel <i>Intervening</i>
	Andi Hidayat, Solihin Mattalatta, Amar Sani, Muhammad Nurhadi N (2020)	Terdapat Pengaruh Tidak Langsung Variabel Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan	
<b>Gap 1.</b> <b>Terdapat Perbedaan Hasil Temuan Penelitian Mengenai Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan</b>	Nofi Eka Desiana (2019), Risqa Umniyyati, Martono (2017)	Terdapat Pengaruh Langsung Variabel Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan	Penelitian Selanjutnya Memasukkan Variabel Komitmen Organisasi Sebagai Variabel <i>Intervening</i>
	Rachmatullaily Tinakartika Rinda, Jani Subakti, Bela Neni Saputri, M. Imam Sundarta (2021), Jane Margarentha Sembiring (2022)	Terdapat Pengaruh Tidak Langsung Variabel Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan	

Sumber: Ringkasan Penelitian Terdahulu (2023)

Berdasarkan tabel 1.9 Menunjukkan bahwa masih terdapat kesenjangan penelitian yang mempengaruhi kinerja karyawan. Peneliti memutuskan untuk

melakukan penelitian skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Dan Efikasi Diri terhadap Komitmen Organisasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan di PT PLN Unit Induk Distribusi Jawa Barat”**